

Управление образования Администрации города Иваново
Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
Центр технического творчества «Новация»

стимулирующие выплаты работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр технического творчества «Новация» за первую редакцию (редакция от 23.06.2020 года приказа №64).

Выдано в действие настоящим Приказом от 01.08.2020 года.

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками МАУ ДО ЦТТ «Новация»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников
Одобен Общим собранием работников

Подписан 23.06 20 20

От работодателя:

Директор
МАУ ДО ЦТТ «Новация»
А.Е. Кириянов



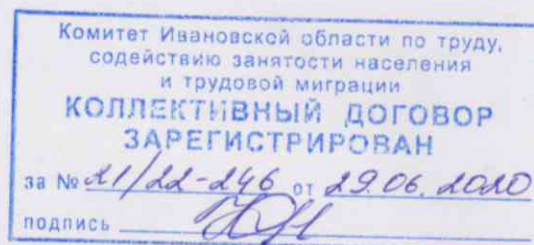
«23» июня 2020 г.

От работников:

Председатель Общего собрания работников
МАУ ДО ЦТТ «Новация»
А. А. Дружинина

«23» июня 2020 г.

Юридический адрес:
153008 город Иваново
ул. Типографская, д. 25/55
тел/факс (4932) 29-22-76,
e-mail: nova@ivedu.ru
сайт: <http://новация37.рф>



г. Иваново

1. «Приложение №2 к коллективному договору «Положение о стимулирующих выплатах и премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация»» читать в новой редакции (редакция от 23.06.2020 года приказ №64).

Введение в действие настоящего Положения – с 01.08.2020 года».

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах
и премировании работников

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
«Новация»

СОГЛАСОВАНО от работников:

Председатель Общего собрания Работников

МАУ ДО ЦТТ «Новация»



А.А. Дружинина

Протокол № 2 от 19.06 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

« 19 июня » 20 20 г.

Директор МАУ ДО ЦТТ «Новация»

А.Е. Кирьянов



ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах
и премировании работников
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования центра
технического творчества
«Новация»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Иванова от 14 ноября 2011 года № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова» (с изменениями) (далее – Постановление № 2547) и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей сотрудников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования центра технического творчества «Новация» (далее – МАУ ДО ЦТТ «Новация»).

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда, по основаниям, предусмотренным настоящим Положением, локальными нормативными актами, по решению руководителя и Комиссией по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия) МАУ ДО ЦТТ «Новация».

2.2. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.3. В целях поощрения работников МАУ ДО ЦТТ «Новация», за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за ученую степень, почетное звание;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные единовременные выплаты.

2.4. Все назначения и изменения выплат стимулирующего характера оформляются приказом директора.

2.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от оклада, максимальными размерами не ограничивается и производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются следующие условия:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в исполнении поручений;
- проявление разумной инициативы;
- иные условия.

Стимулирующие надбавки за интенсивность высокие результаты работы, а также их размеры могут быть изменены в следующих случаях:

- в связи с ухудшением работы;
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определены надбавки;
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности;
- в связи с изменением характера работы.

2.6. Выплаты за ученую степень, почетное звание.

Выплаты за ученую степень, почетное звание устанавливаются в процентах, следующим образом:

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20% от установленного оклада;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - кандидат наук - 25% от установленного оклада;
 - доктор наук - 45% от установленного оклада

- за ведомственный нагрудный знак - 10% от установленного оклада;

При наличии двух оснований для выплат, указанных в п. 2.6, выплат производится по одному из предусмотренных оснований, имеющей наибольшую оценку.

Назначение выплат за ученую степень и почетное звание оформляется приказом директора.

2.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.7.1. Выплаты за качество работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы.

Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы осуществляется один раз в полугодие Комиссией. Размер стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от результатов деятельности работника на основании критериального листа в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирование сотрудников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Денежный вес в рублях каждого балла определяется путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда на общую сумму баллов всех работников.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

Работник в срок до 20 февраля и до 20 августа на основе самоанализа результатов прошедшего полугодия представляет в Комиссию критериальный лист и информацию за своей подписью.

Поступившие материалы рассматриваются Комиссией. При подготовке данной информации учитываются замечания по результатам проверок замечаний специалистов центра.

Комиссия принимает решение о распределении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом.

На основании протокола Комиссии директор МАУ ДО ЦТТ «Новация» издает приказ о начислении стимулирующих выплат сотрудникам МАУ ДО ЦТТ «Новация».

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ назначается раз в полгода.

Выплаты осуществляются ежемесячно пропорционально отработанному времени.

В случае если работник не отработал в учреждении 6 месяцев, стимулирующие выплаты назначаются по решению руководителя, с согласования Комиссии, в пределах фонда оплаты труда в соответствии с п. 2.6.

2.7.2. За качество выполняемых работ могут быть установлены следующие виды выплат:

- выплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;
- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

2.8. Выплаты за стаж непрерывной работы.

Работникам учреждения может быть установлена выплата за стаж непрерывной работы в МАУ ДО ЦТТ «Новация»:

- от 1 года до 3-х лет – 5 % от установленного оклада;
- от 3-х до 5 – ти лет – 10 % от установленного оклада;
- от 5-ти до 10 – ти лет – 15 % от установленного оклада;
- от 10-х до 20 – ти лет – 20 % от установленного оклада;
- более 20 лет – 25 % от установленного оклада.

2.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.9.1 Единовременные премиальные выплаты по итогам работы могут быть произведены:

- по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение важных, особо важных и срочных работ и не относящихся к должностным обязанностям;

2.9.2. Премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются в МАУ ДО ЦТТ «Новация» с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного работника учреждения вклада по обеспечению задач и функций, утвержденных Уставом МАУ ДО ЦТТ «Новация», а также исполнения должностной инструкции. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждениями.

При осуществлении премиальных выплат по итогам работы учитываются выполнение конкретных, поставленных перед работниками задач, должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты работы;

бережное отношение к имуществу работодателя и других работников, отсутствие замечаний по срокам выполнения поставленных задач;

отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов;

иные условия.

Премии по итогам работы (месяц, квартал, год) могут быть установлены как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.

Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер премий не ограничен.

2.9.3. Премии за выполнение важных, особо важных и срочных работ и относящихся к должностным обязанностям:

- за выполнение важных и особо важных работ до 150% должностного оклада;

- за выполнение особо срочных работ до 150% должностного оклада.

2.10. Иные единовременные выплаты.

2.10.1. При наличии экономии, в пределах установленного фонда оплаты труда, работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» могут производиться следующие выплаты:

- единовременная выплата юбилярам (при достижении женщинами, мужчинами возраста 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет);

- единовременное поощрение в связи с выходом на государственную пенсию;

- единовременную выплату к праздничным датам:

- День защитника Отечества 23 февраля (мужчинам);
- Международный женский день 8 Марта (женщинам);
- Праздник Весны и Труда 1 мая;
- День России 12 июня;
- День народного единства 4 ноября;
- Новый Год 1 января;
- День Победы 9 мая;
- День образования «Новации» 14 декабря;
- День учителя 5 октября.

- 2.10.2. Сумма премий максимальным размером не ограничивается.
- 2.10.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам, так и отдельным работникам.
- 2.10.4. Премирование работников производится, при наличии экономии фонда оплаты труда.
- 2.10.5. Предложения о конкретных размерах премирования работников вносятся руководителями соответствующих структурных подразделений.
- 2.10.6. Решение о выплате премии работникам МАУ ДО ЦТТ «Новация» оформляется приказом директора муниципального МАУ ДО ЦТТ «Новация» и согласовывается с Комиссией. Решение, принятое Комиссией, оформляется протоколом.
- 2.10.7. Размер премий предельными размерами не ограничиваются и определяется в пределах фонда оплаты труда, за счет средств субсидий на выполнение муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

3. Заключительные положения.

После издания приказа, устанавливающего размер и виды выплат стимулирующего характера, обращения сотрудников МАУ ДО ЦТТ «Новация» к директору по вопросу увеличения выплаты рассматриваются в течении пяти дней.

Основанием для направления обращения могут служить нарушения процедуры мониторинга или оценивания, техническая ошибка, дополнительная информация.

Выплаты стимулирующего характера назначаются руководителю МАУ ДО ЦТТ «Новация» в соответствии с нормативно правовыми актами управления образования Администрации города Иваново.

Проставлено и скреплено печатью.

Всего

6 (шесть)

Листов

Директор МАУ ДО ЦТ «Новаци»

А.Е. Кирьянов



- День единства Олимпиады
- Международный женский день 8 Марта (женщины)
- Праздник Весны и Труда 1 мая
- День России 12 июня
- День молодежи Алтайа 4 августа
- Новый Год 1 января
- День Победы 9 мая
- День образования «Новосибирск» 15 декабря
- День учителя 5 октября